

Approches intersectionnelles en matière de PEAHS

Guide et ressources féministes et antiracistes pour les organisations

Rédigé et préparé par : Brianna Parent Long

Cover image: 'Ni una Menos' © Mariano Amieva Ferreyra / Artmajeur.com



Remerciements

L'auteure remercie chaleureusement tout.e.s celles et ceux qui ont inspiré, pris part à des discussions approfondies et ont remis en question le contenu de ce guide de ressources. Un remerciement tout particulier est adressé à Hannah Reimer et Desirrea Meney de l'équipe VIDEA, dont le dévouement à promouvoir une perspective décoloniale et féministe a éclairé l'auteure et a enrichi sa compréhension de la pratique décoloniale et féministe, étayée par des fondements historiques. C'est par l'apprentissage coopératif, l'humilité et un engagement actif, que nous pourrons améliorer la capacité de ce secteur à produire des résultats remarquables !

Digna, le Centre canadien d'expertise sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA), est un programme de Coopération Canada. Digna est en partie possible grâce au soutien généreux du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.



Ressources pour vous aider à prendre soin et à renforcer de votre parcours d'apprentissage

- **Assaulted Women's Helpline (Ligne de soutien pour femmes victimes de violence)** : <https://www.awhl.org/> | 1-866-863-0511
- **Rape, Abuse & Incest National Networks (RAINN) Canada**: <https://www.rainn.org/> | 1-800-656-HOPE (4673) ainsi qu'une fonction de clavardage en ligne.
- **Crisis Text Line**: <https://www.crisistextline.org/> | Envoyez CONNECT au 686868
- **Répertoire des services aux victimes** : <https://www.justice.gc.ca/eng/cj-jp/victims-victimes/vsd-rsv/index.html>

Avertissement de contenu

Ce guide de ressource contient des discussions sur des sujets sensibles, y compris l'EAHS (l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels), ainsi que des questions systémiques liées à la dynamique du pouvoir, à l'oppression, au racisme, au colonialisme et à la discrimination au sein des organisations humanitaires et de développement international. Le présent contenu peut être pénible ou déclencheur pour certaines personnes. N'oubliez pas de prendre soin de vous et de trouver des espaces pour guérir et se rétablir. Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, veuillez consulter les ressources qui suivent.

Table des matières

Introduction	4
Que contient le présent guide de ressources ?	4
Objectifs d'apprentissage	4
Pourquoi l'intersectionnalité ?	5
Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?	6
Recadrage des dynamiques de pouvoir : appliquer l'intersectionnalité à la PEAHS	7
L'analogie avec une intersection ou un carrefour	7
Analogie du sous-sol	9
<hr/>	
L'intersectionnalité dans les structures et les programmes organisationnels : Quels enjeux ?	11
Enjeu: Approches symboliques de l'inclusion et des partenariats	11
Enjeu : Mots à la mode et langage	12
Enjeu : Priorité aux systèmes de connaissance occidentaux et dépendance excessive aux données et aux méthodologies quantitatives	12
Enjeu : Manque de leadership en matière de PEAHS	13
<hr/>	
Conclusion	15
<hr/>	
Annexe 1 : Exercices interactifs pour explorer le pouvoir et les privilèges	16
Annexe 1.1 : Réflexivité, positionnalité et intersectionnalité	16
La roue du privilège de l'intersectionnalité	19
Annexe 1.2 : Identifier les formes d'oppression et de privilège dans les études de cas d'EAHS	21
ANNEXE 1.3 : Récit empathique pour une meilleure compréhension de la PEAHS	25
<hr/>	
Annexe 2 : Identifier les formes d'oppression et de privilège dans les études de cas portant sur l'EAHS corrigé	27
Étude de cas 1	27
Étude de cas 2	27
Étude de cas 3	27
<hr/>	
Annexe 3 : Liste de lectures sur l'intersectionnalité	28
<hr/>	

Introduction

Le problème généralisé de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel (EAHS) dans le secteur de la coopération internationale est à la fois une violation des droits de la personne et le résultat du maintien des structures coloniales qui minent l'efficacité et l'intégrité de notre travail en tant que praticien.ne.s. Lorsqu'ont lieu l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel, la confiance dans nos initiatives et nos programmes est compromise. Cela nuit également aux communautés que nous visons à soutenir et va à l'encontre des principes fondamentaux d'équité et de respect qui doivent guider nos efforts. Bien que des statistiques précises ne soient pas facilement disponibles,¹ les travailleur.euse.s humanitaires internationaux.ales et les communautés locales ne cessent d'identifier l'EAHS à un enjeu majeur qui touche de manière disproportionnée les femmes, les jeunes filles et les personnes de diverses identités de genre dans le cadre de leur travail. Ces circonstances mettent en danger toutes les populations rendues vulnérables avec lesquelles nous travaillons, incluant sans s'y limiter, les personnes 2SLGBTQIA+, les personnes ayant un handicap et les minorités ethniques et raciales à risque.

Notre travail peut bénéficier « d'outils de compréhension »² permettant de naviguer dans les dynamiques de pouvoir complexes, qui sont exacerbées par les structures coloniales. Nous pouvons affiner nos approches en adoptant l'intersectionnalité, un concept introduit par Kimberlé Crenshaw. L'intersectionnalité est un cadre méthodologique et analytique qui examine les formes d'oppression croisées émergeant de diverses hiérarchies de pouvoir. Le présent guide de ressources sert d'outil pour comprendre l'intersectionnalité et également de ressource pour mettre en œuvre l'intersectionnalité dans les efforts de prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel (PEAHS).

Que contient le présent guide de ressources ?

- Un aperçu du contexte historique et des cadres théoriques de l'intersectionnalité en tant que notion féministe noire ;
- Des bonnes pratiques sur la réflexivité et l'intersectionnalité dans la pratique professionnelle ;
- Les défis et opportunités que présente la mise en œuvre d'approches intersectionnelles ;
- Des feuilles de travail, des exercices, des études de cas et des applications pratiques pour mieux comprendre l'intersectionnalité et aborder les EAHS au sein des structures organisationnelles et des programmes par le biais d'une approche intersectionnelle (annexe 1) ; et
- Des lectures recommandées et des ressources supplémentaires pour une exploration plus approfondie (annexe 3).

Objectifs d'apprentissage

Ce guide de ressources a été conçu comme un outil pratique pour soutenir l'apprentissage du personnel des organisations de coopération internationale. Ce guide aidera les organisations et leur personnel à :

- Définir l'intersectionnalité et ses racines historiques ancrées dans la pensée féministe noire ;
- Analyser comment l'intersectionnalité permet de mieux comprendre la dynamique du pouvoir et de l'oppression et examiner comment les formes d'oppression croisées touchent de façon disproportionnée les populations vulnérables dans le cadre de la coopération internationale ;
- Explorer comment l'intersectionnalité peut éclairer des approches de la PEASH spécifiques au contexte, dirigées localement, tenant compte des traumatismes et centrées sur les survivant.e.s ;
- Pratiquer la réflexivité en examinant les préjugés personnels, la dynamique du pouvoir et les positionnalités dans le contexte de la coopération internationale ; et

1. Les statistiques précises ne sont pas disponibles pour plusieurs raisons, notamment le sous-signalement, la complexité des mécanismes de signalement, le manque de normalisation, la culture institutionnelle et les dynamiques de pouvoir, ainsi que les ressources limitées.

2. Les outils de compréhension sont des méthodes, des techniques ou des ressources qui aident à comprendre, interpréter ou acquérir des connaissances sur un sujet ou une situation.

- Promouvoir des débats et discussions sur les stratégies permettant de surmonter les obstacles à l'adoption d'une approche intersectionnelle dans la coopération internationale.

Les exemples fournis dans ce guide de ressources sont intentionnellement larges et fictifs, conçus pour offrir des conseils généraux et non spécifiques. Nous reconnaissons que cette approche peut reproduire, par inadvertance, des récits coloniaux qui simplifient à l'extrême et homogénéisent des groupes divers ayant des réalités, des cultures et des approches distinctes. C'est dans cette optique que ces exemples servent de cadre d'orientation et ne sont en aucun cas complets ou exhaustifs. Nous vous encourageons à les utiliser comme point de départ et, le cas échéant, à les étoffer de détails spécifiques et contextuels dans vos travaux.

Pourquoi l'intersectionnalité ?

Pour comprendre nos propres positions au sein des hiérarchies de pouvoir complexes, il nous faut tout d'abord reconnaître **qu'en tant que secteur, nous jouissons de pouvoirs et de privilèges dérivés des structures coloniales toujours présentes dans l'aide étrangère, créant des conditions qui perpétuent l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement, tant dans nos opérations internationales qu'au sein de nos structures organisationnelles.**

L'adoption d'une approche intersectionnelle enrichit notre compréhension des dynamiques de pouvoir, en particulier des hiérarchies de pouvoir coloniales, au sein de nos programmes internationaux et de nos structures organisationnelles. Dans cette optique, nous pouvons acquérir de nouvelles perspectives pour contrer la prévalence actuelle de l'EAHS dans la coopération internationale, en reconnaissant et en contestant les normes oppressives tout en favorisant des discussions franches, sensibles aux traumatismes sur les hiérarchies de pouvoir complexes inhérentes aux organisations de développement des pays du Nord (voir Mise en contexte du problème).

Pour aborder la PEAHS à travers une optique intersectionnelle, il importe d'ancrer notre compréhension dans des perspectives à la fois **antiracistes**³ et **féministes**⁴. Ces cadres offrent des outils analytiques essentiels qui nous permettent de saisir, dans leur globalité, les réalités complexes et interconnectées des personnes les plus touchées par l'EAHS et d'y faire face. Parallèlement, ces cadres proposent une méthode pour reconnaître et démanteler les dynamiques de pouvoir qui perpétuent les cas d'EAHS. L'approche intersectionnelle est confrontée aux limites d'une solution « unique » pour la PEAHS et plaide pour des approches contextualisées, locales, tenant compte des traumatismes et axées sur les survivant.e.s. Les approches intersectionnelles requièrent l'implication centrale de divers acteur.trice.s locaux.ales dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes adaptés à leurs réalités vécues et à leurs besoins particuliers. Cette approche inclusive permet non seulement d'approfondir notre compréhension du pouvoir, mais aussi de renforcer notre capacité à élaborer des stratégies transformatrices pour la PEAHS.

Mise en contexte du problème : Le cas de Peter Dalglish

Il est fondamental de traiter l'EAHS avec humilité et transparence pour reconnaître et comprendre les déséquilibres de pouvoir dans les pratiques et les programmes organisationnels. Les agissements d'individus du secteur, comme ceux de Peter Dalglish, ont imposé au secteur une réflexion plus approfondie et ont renforcé la nécessité de prioriser l'EAHS dans la coopération internationale. Peter Dalglish, qui est Canadien, fut cofondateur de Street Kids International, une organisation visant à aider les enfants orphelins. Il a profité du déséquilibre de pouvoir inhérent à sa position pour exploiter la vulnérabilité des enfants qu'il était censé protéger. En 2018, Dalglish a été arrêté et reconnu coupable d'avoir violé deux garçons au Népal. Son cas a suscité un regain d'intérêt sur la question de l'EAHS au sein des secteurs humanitaires et du développement international, soulignant la nécessité de mesures rigoureuses de sauvegarde et de responsabilisation. Pour une analyse approfondie et une compréhension complète d'incidents tels que le cas de Peter Dalglish, les organisations sont encouragées à adopter une approche intersectionnelle de la PEAHS.

3. Pour une meilleure compréhension de l'anti-racisme dans le secteur, nous vous encourageons à consulter le Centre ARC d'Action pour la Coopération Canada : <https://centre-arc-hub.ca/>.

4. Le féminisme revêt des significations diverses pour différentes personnes. Dans cette ressource, nous adoptons une approche transnationale et intersectionnelle du féminisme. Pour en savoir plus sur le féminisme transnational, vous pouvez lire : Mohanty, C. T. (2003). *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Duke University Press.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?

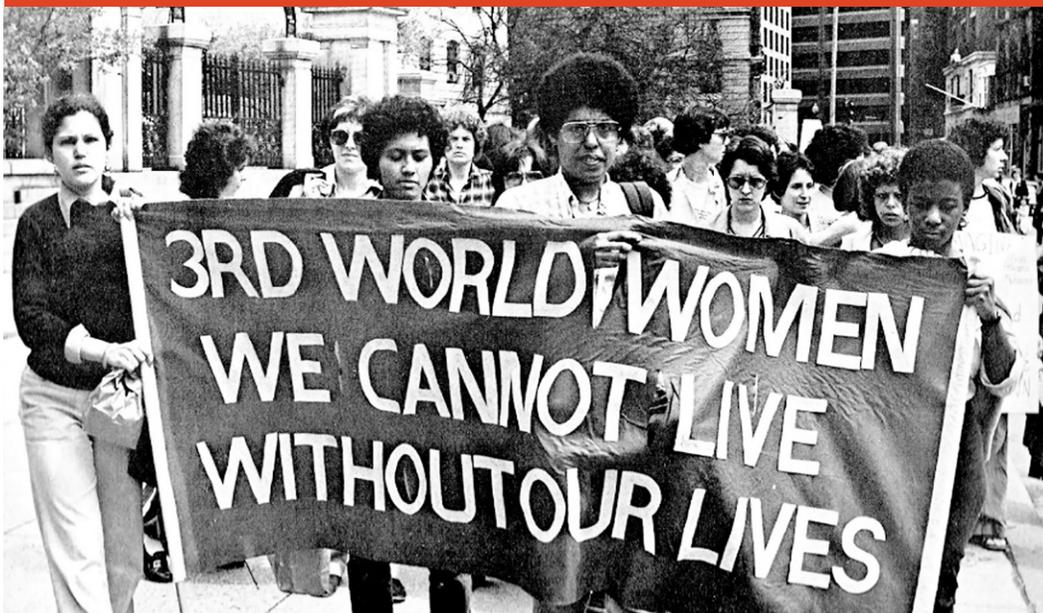
L'intersectionnalité est un cadre méthodologique et analytique qui examine la manière dont les différentes formes d'oppression et de privilège, y compris celles fondées sur la race, le genre, la classe, la sexualité, la caste et la religion, s'entrecroisent et interagissent. Ces intersections génèrent des expériences distinctes d'oppression qui sont déterminées par des structures de pouvoir hiérarchiques et verticales. En outre, l'analyse intersectionnelle récuse les analyses à axe unique en soulignant que l'oppression est complexe et non statique.

L'intersectionnalité ne se limite pas simplement à l'entrecroisement des catégories d'identité. **L'intersectionnalité est un outil méthodologique permettant d'analyser le pouvoir et l'oppression au sein de structures institutionnelles contextualisées. L'objectif de l'intersectionnalité est de s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'oppression, et non à ses symptômes.** S'appuyant sur cette base, il est impératif d'explorer les origines de l'intersectionnalité à travers une perspective antiraciste et féministe pour l'utiliser efficacement. Il faut d'abord reconnaître que « [l']intersectionnalité en tant que pensée et pratique est le fruit du travail des femmes racialisées » (voir La généalogie de « l'intersectionnalité »). Cette origine doit être reconnue et honorée dans l'adoption de l'intersectionnalité.

La généalogie de « l'intersectionnalité » : un concept féministe noir

La plupart des récits sur l'intersectionnalité débutent généralement par l'article fondateur de Kimberlé Crenshaw, publié en 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » (*Démarginaliser l'intersection de la race et du sexe : une critique féministe noire du droit antidiscriminatoire, de la théorie féministe et des politiques de l'antiracisme*), dans lequel elle a introduit cette notion pour la première fois. Toutefois, l'intersectionnalité en tant que mode de pensée remonte plus loin, datant du 20^e siècle, avec des féministes noires influentes comme Sojourner Truth et Anna Julia Cooper. Ces libératrices se sont penchées sur la façon dont les structures sociétales ont touché les femmes noires de manière.

La déclaration de 1977 du Combahee River Collective constitue également un point critique dans la généalogie de l'analyse et des théories intersectionnelles. Les auteures ont discuté de la nature interdépendante du sexisme, du racisme et des hiérarchies économiques. Elles ont affirmé que « dans la pratique de notre politique, nous ne croyons pas que la fin justifie toujours les moyens. De nombreux actes réactionnaires et destructeurs ont été commis au nom de la réalisation d'objectifs politiques 'corrects' ».



Le Combahee River Collective, source : <https://www.versobooks.com/en-ca/blogs/news/2866-the-combahee-river-collective-statement>

5. Bilge, S. (2020). The fungibility of intersectionality: An Afropessimist reading. *Ethnic and Racial Studies*, 43(13), 2298-2326.

Recadrage des dynamiques de pouvoir : Appliquer l'intersectionnalité à la PEAHS

À la suite des travaux pionniers des féministes noires libératrices du XXe siècle, Kimberlé Crenshaw a inventé le terme « intersectionnalité » pour mettre en évidence les lacunes des lois antidiscriminatoires aux États-Unis, notamment en ce qui concerne les expériences des femmes noires. Les femmes noires se sont retrouvées dans un paradoxe juridique, reconnues uniquement en tant que « personnes noires » ou en tant que « femmes », mais non en tant que personnes sujettes à la discrimination, précisément en raison de leur identité intersectionnelle de femmes noires. Par conséquent, les expériences discriminatoires des femmes noires ont souvent été ignorées, à moins qu'elles n'aient reflété les expériences des femmes blanches ou des hommes noirs. Pour expliquer cette lutte, Crenshaw propose deux analogies : « un carrefour » et « un sous-sol ».

Bien que l'intersectionnalité offre des réflexions approfondies, il convient de faire attention aux détournements coloniaux de ses principes. Étant donné que la notion d'intersectionnalité a été inventée sans l'intention explicite de traiter des problèmes tels que l'EAHS, il est essentiel de considérer, avec justesse, l'intersectionnalité comme un cadre qui doit être élargi, et cela dans le cadre de ce travail d'intégration. Le succès d'une approche intersectionnelle repose sur la compréhension de ses objectifs fondamentaux et de leur intégration dans les efforts de PEAHS. Pour une meilleure intégration de l'approche intersectionnelle à la PEAHS, les organisations peuvent étudier comment l'analogie avec un carrefour ou une in et l'analogie avec un sous-sol, évoquées par Crenshaw, offrent des pistes distinctes pour s'attaquer à la question.⁶

L'analogie de l'intersection

« Les discriminations, comme la circulation à une intersection, peuvent arriver d'une direction comme d'une autre. Si un accident se produit à une intersection, il peut être causé par les voitures venant de n'importe quelle direction et, parfois, de toutes les directions. De même, si une femme noire est heurtée lorsqu'elle se trouve à une intersection, ses blessures peuvent être le résultat d'une discrimination raciale aussi bien que d'une discrimination sexiste... Mais il n'est pas toujours facile de reconstituer un accident : Parfois, les marques de dérapage et les blessures indiquent simplement qu'elles se sont produites simultanément, ce qui contrecarre les efforts visant à déterminer quel conducteur a causé le dommage. Dans ces cas, la tendance semble considérer qu'aucun conducteur n'est tenu responsable, qu'aucun traitement n'est administré et que les parties impliquées remontent tout simplement dans leur voiture et s'en vont. »

KIMBERLÉ CRENSHAW⁷

L'analogie avec une intersection est un point de départ crucial pour comprendre les dynamiques complexes de l'oppression et de la discrimination auxquelles les individus sont confrontés. Elle reconnaît que la discrimination, l'exploitation, les abus et le harcèlement ne sont pas vécus uniquement à travers un aspect de l'identité, mais à travers des couches interconnectées de diverses formes d'oppression. Par exemple, les expériences de discrimination subies par une personne peuvent être aussi bien influencées par son genre, mais aussi par sa race, son statut socio-économique, ses capacités, sa sexualité et autres identitaires croisés.

En adoptant cette perspective intersectionnelle, il est désormais évident que la lutte contre les discriminations et l'oppression nécessite une compréhension holistique qui va au-delà des catégorisations superficielles. L'application de l'analogie de l'intersection est inestimable pour concevoir des programmes et des politiques efficaces, dans le cadre de la prévention et de la réponse à l'EAHS. Elle permet une analyse plus nuancée des vulnérabilités au sein des programmes et des structures

6. Carastathis, A. (2013). Basements and intersections. *Hypatia*, 28(4), 698-715.

7. Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8, pp. 149.

organisationnelles, de laquelle découlent des interventions qui répondent aux divers besoins et expériences des personnes touchées par l'EAHS. Pourtant, l'intégration d'une perspective intersectionnelle va bien au-delà de la simple reconnaissance de marqueurs d'identité tels que la race, les capacités, le genre et la sexualité. Il s'agit d'approfondir la réflexion sur la manière dont ces divers facteurs s'entrecroisent et se combinent au sein des structures de pouvoir de la société, façonnant les expériences des individus en matière d'EAHS de manière complexe et multidimensionnelle.

Par exemple, imaginons une organisation dans laquelle une femme de couleur handicapée et une femme blanche non handicapée sont toutes les deux employées dans un secteur où les possibilités d'emploi sont limitées. Bien qu'elles travaillent dans le même environnement, leurs expériences de l'EAHS peuvent être très différentes en raison de l'intersection des dynamiques de pouvoir liées à la race, aux capacités et au genre. Pour la femme de couleur handicapée, son identité la place à de multiples intersections de marginalisation. Elle peut se heurter à des obstacles tels que des espaces de travail inaccessibles, l'absence d'aménagements pour son handicap et la discrimination raciale, qui exacerbent sa vulnérabilité à l'EAHS. Ces obstacles limitent ses choix en matière d'emploi et augmentent les difficultés à rapporter et signaler l'EAHS et à accéder aux services de soutien, souvent par crainte de perdre son emploi. En outre, les stéréotypes et les préjugés sociétaux sur le handicap et la race peuvent empêcher que ses préoccupations soient prises au sérieux ou traitées efficacement. En revanche, la femme blanche non handicapée peut ne pas se heurter aux mêmes obstacles et préjugés systémiques. Elle peut avoir un meilleur accès aux ressources, aux réseaux sociaux et aux structures de soutien institutionnel qui lui permettent de naviguer et d'atténuer les risques d'EAHS plus efficacement. De plus, les normes sociétales et les perceptions de la blancheur et de la vitalité physique peuvent lui conférer une plus grande crédibilité et un plus grand privilège lorsqu'elle cherche à obtenir réparation pour l'EAHS.

Cet exemple montre comment l'analogie de l'intersection peut mettre en lumière les couches complexes de discrimination auxquelles les individus sont confrontés, en soulignant en particulier la nature multidimensionnelle des expériences vécues. En considérant l'interaction de divers facteurs identitaires, tels que la race, le genre, les capacités et le statut socio-économique, cette approche favorise la reconnaissance de différentes façons dont les personnes sont particulièrement affectées par de multiples formes imbriquées de discrimination. L'application d'un cadre intersectionnel permet d'identifier efficacement et d'atténuer les vulnérabilités et les obstacles propres aux communautés marginalisées.

Toutefois, il ne suffit pas seulement de reconnaître ces différences. Des mesures proactives doivent être prises pour créer des approches contextualisées, dirigées localement, tenant compte des traumatismes et centrées sur les survivants en matière de PEAHS, qui améliorent l'accès au soutien et aux ressources. L'analogie avec l'intersection souligne la nécessité d'un changement systémique dans la lutte contre les discriminations et l'exploitation. La lutte en faveur de la PEAHS ne concerne pas uniquement les actions individuelles, il s'agit également de transformer les structures organisationnelles, les normes sociétales et les politiques institutionnelles pour qu'elles soient plus inclusives et répondent aux besoins divers de ceux et celles qui se trouvent à l'intersection de multiples formes de marginalisation.



Faire progresser son parcours d'apprentissage

Voir annexe 1 Exercices interactifs pour explorer le pouvoir et les privilèges. Ces exercices peuvent être explorés individuellement ou en groupe. Voir les exercices sur la réflexivité et l'intersectionnalité (1.1) et l'identification des formes d'oppression et de privilège dans les études de cas d'EAHS (1.2).

Si l'analogie de l'intersection est essentielle pour reconnaître les formes d'oppression qui s'entrecroisent, elle n'offre qu'un aperçu limité des dynamiques du pouvoir. Il est donc essentiel de recourir à l'analogie du sous-sol pour une meilleure compréhension des dynamiques de pouvoir qui mènent à l'EAHS.

L'analogie du sous-sol s'étend sur les concepts introduits dans l'analogie de l'intersection, en apportant un éclairage supplémentaire sur la manière dont les systèmes d'oppression interagissent avec les structures de pouvoir hiérarchiques et verticales.

Analogie du sous-sol

« Imaginez un sous-sol qui contient toutes les personnes qui sont désavantagées en raison de leur race, de leur genre, de leur classe sociale, de leur préférence sexuelle, de leur âge et de leurs capacités physiques. Ces personnes sont empilées les unes sur les autres — les pieds sur les épaules — et celles qui se trouvent en bas sont désavantagées par toute une série de facteurs, tandis que celles qui sont au sommet et dont la tête se heurte au plafond sont désavantagées par un seul facteur. Leur plafond est en fait le plancher sur lequel ne résident que les gens qui ne sont aucunement désavantagés. Afin de corriger certains aspects de la domination, les gens qui se trouvent au-dessus du plafond n'admettent du sous-sol que les personnes qui peuvent dire qu'elles résideraient aussi dans la pièce supérieure si ce n'était du plafond. Une trappe est aménagée par laquelle ceux et celles qui se trouvent immédiatement sous le plafond peuvent ramper. Cependant, cette trappe n'est généralement accessible qu'aux personnes qui, en raison de la singularité de leur fardeau et de leur position privilégiée par rapport aux gens en dessous d'elles, sont en mesure de ramper par la trappe. Les personnes sur lesquelles pèsent de multiples fardeaux sont généralement laissées en bas, à moins qu'elles ne puissent d'une manière ou d'une autre se glisser parmi les groupes qui sont autorisés à passer par la trappe. »

KIMBERLÉ CRENSHAW⁸

À travers l'héritage colonial du pouvoir, les acteurs des pays du Nord se sont positionnés soit au-dessus du plafond, soit à portée de la trappe grâce à leurs privilèges. Ces privilèges sont dus à plusieurs facteurs, notamment les ressources économiques, l'apparence physique, le colonialisme, l'autorité institutionnelle et les normes sociétales. Les privilèges confèrent une influence et un contrôle plus importants dans nos interactions avec les communautés auprès desquelles nous nous engageons, ce qui peut entraîner des dynamiques de pouvoir inégales et des risques accrus d'EAHS. Ces communautés ne peuvent pas se contenter d'attribuer leur vulnérabilité à un seul facteur. Par conséquent, si l'on aborde la question d'EAHS uniquement sous l'angle du genre, on risque d'ignorer les populations les plus vulnérables. Pour découvrir ceux et celles qui se trouvent au fond du sous-sol et qui sont souvent invisibles dans les initiatives de PEAHS, les organisations doivent donc mettre les voix et les expériences locales au centre, être sûres que les communautés comprendront leurs besoins mieux qu'une tierce partie, et travailler activement à démanteler les systèmes de pouvoir et de privilèges qui perpétuent les violences.

Les interventions de PEAHS doivent non seulement être adaptées aux contextes spécifiques des programmes, mais aussi s'appuyer sur des pratiques contextualisées, dirigées localement, tenant compte des traumatismes et centrées sur les survivants, qui évaluent les multiples formes de relations de pouvoir verticales. Prenons l'exemple d'un camp de réfugiés. Aborder l'EAHS dans ce contexte nécessite une compréhension nuancée de l'interaction complexe entre les normes culturelles, les dynamiques du pouvoir et les expériences des survivant.e.s. Il est essentiel de reconnaître que chaque communauté de réfugié.e.s est issue d'un contexte culturel diversifié, avec des traditions, des normes et des pratiques spécifiques. Ces normes culturelles peuvent façonner les perceptions des rôles de genre, de la sexualité et des relations interpersonnelles, influençant la volonté des survivants de révéler les incidents d'EAHS et de chercher du soutien. Dans certaines cultures, y compris dans les sociétés occidentales, les discussions sur les violences sexuelles peuvent être stigmatisées, ce qui conduit les survivant.e.s à craindre l'exclusion, les sanctions en matière d'emploi et de services, ou le blâme s'ils en parlent ou dénoncent. En outre, ces conditions peuvent dicter la manière dont les survivant.e.s sont censés

8. Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8, pp. 151-152.

faire face aux traumatismes, ce qui peut les empêcher d'accéder aux services de santé mentale ou à d'autres formes de soutien. Les dynamiques du pouvoir au sein des communautés de réfugié.e.s peuvent également avoir un impact sur l'accès des survivant.e.s à la justice et aux mécanismes de soutien. Dans ces contextes, les femmes et les enfants peuvent être plus vulnérables à l'exploitation et aux abus, tandis que les structures patriarcales peuvent les dessaisir de tout pouvoir de contestation sur les cas de violence perpétrés par des proches, des travailleur.euse.s humanitaires ou des dirigeant.e.s communautaires. De plus, les déséquilibres de pouvoir entre les communautés de réfugiés et les agences humanitaires peuvent avoir un impact sur l'accès des survivant.e.s aux services vitaux et limiter leur participation aux prises de décision, en particulier lorsque l'auteur.e des violences détient une autorité et exerce une influence sur les ressources vitales.

Si l'on considère *l'analogie du sous-sol*, les approches efficaces doivent aller au-delà de l'identification de la prévalence des violences sexuelles et de la catégorisation de certains groupes comme étant « vulnérables ». Celles-ci doivent prendre en compte les circonstances qui déterminent les expériences des survivant.e.s et leur accès à des services de soutien. Il peut s'agir d'impliquer les dirigeant.e.s communautaires et les ancien.ne.s dans la compréhension et la remise en question des normes néfastes, de fournir des services de soutien psychosocial adaptés aux cultures et adopter des approches centrées sur les survivant.e.s, dans le cadre de la justice, qui donnent la priorité à leurs voix et à leur autonomie. En tenant compte des influences croisées de la culture et du pouvoir, les interventions peuvent mieux répondre aux besoins divers des survivant.e.s afin de favoriser la guérison, la résilience et l'autonomisation.

Faire progresser son parcours d'apprentissage

Voir annexe 1 Exercices interactifs pour explorer le pouvoir et les privilèges. Ces exercices peuvent être explorés individuellement ou en groupe. Voir l'exercice sur la narration empathique pour une meilleure compréhension du PEAHS (1.3).



Manifestant.e.s de BLM à Oakland, Californie (14 décembre 2014).

Crédit photo : Annette Bernhardt / Flickr/ Creative Commons.

Source: <https://flic.kr/p/q8uhL4>

L'intersectionnalité dans les structures et les programmes organisationnels : Quels enjeux ?

L'un des défis liés à la mise en œuvre de l'intersectionnalité dans les approches de PEAHS est que, **malgré l'utilisation fréquente de la terminologie féministe et antiraciste, telle que « l'intersectionnalité », la compréhension organisationnelle et l'engagement font défaut, entravant la responsabilisation nécessaire pour démanteler les structures et les pratiques oppressives.**

Quelles en sont les implications ? Comment pouvons-nous, en tant que secteur, combler ces lacunes ? Sans être exhaustif.ve.s, les paragraphes suivants offrent un aperçu des principaux défis auxquels les organisations sont confrontées dans le cadre de l'adoption d'approches intersectionnelles de façon générale et dans le contexte de la PEAHS. Ces questions détaillées servent de point de départ à la discussion et à l'introspection. Pour chaque enjeu, le guide de ressources inclut un aperçu du défi ou de son contexte, la manière dont il s'applique à la PEAHS, et des questions suggérées pour la réflexion et/ou la discussion de groupe.

Enjeu : Approches symboliques de l'inclusion et des partenariats

Lorsque les organisations font appel à des personnes issues de groupes marginalisés (Personnes noires, indigènes, personnes de couleur, personnes handicapées et acteur.trice.s locaux.ales internationaux.ales) pour mener la transformation, on s'attend souvent à ce que ces personnes déconstruisent les problèmes systémiques liés à l'oppression et créent des approches novatrices pour des questions telles que l'EAHS. Cependant, l'intégration de voix diverses dans des structures organisationnelles oppressives a pour conséquence la simple apparence d'initiatives réussies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, sans pour autant démanteler les structures et les pratiques sous-jacentes qui perpétuent les préjugés au sein des équipes organisationnelles. Cette situation peut imposer une charge ou un fardeau injuste sur les groupes marginalisés, car on s'attend à ce qu'ils éduquent les autres sur ces questions tout en étant soumis à un examen minutieux, et en faisant face à une résistance et à une mise sous silence de leurs expériences.

Dans le contexte de l'EAHS, ce fardeau peut être particulièrement préjudiciable. Les personnes marginalisées peuvent être confrontées à des obstacles supplémentaires lorsqu'il s'agit de signaler des incidents ou de préconiser des changements au sein des organisations, et cela en raison des dynamiques de pouvoir, de la discrimination ou de la peur des représailles. Pour aborder efficacement la question de l'EAHS au sein des organisations, celles-ci peuvent donc créer des espaces de bien-être, de confiance et de soutien pour l'ensemble du personnel et des participant.e.s locaux.ales, en particulier ceux et celles qui sont issus de milieux marginalisés. Il s'agit notamment de reconnaître et de valoriser la diversité de leur travail, de leurs connaissances et de leurs besoins, et d'œuvrer activement au démantèlement des structures et des pratiques oppressives. En mettant en œuvre des mesures de soutien au bien-être tenant compte des traumatismes et de la culture, les organisations peuvent mieux soutenir les personnes marginalisées dans leurs efforts de PEAHS.

Questions à des fins de réflexion et de discussion

- De quelle manière avez-vous observé des approches symboliques d'inclusion dans les approches organisationnelles et partenariales ? Qu'est-ce qui les a rendues symboliques ? À quoi aurait ressemblé une approche plus authentique ?
- Comment votre organisation s'engage-t-elle auprès des personnes issues de communautés marginalisées, en particulier celles des pays du Sud ? Ces personnes occupent-elles des postes à temps plein ou à temps partiel, des postes de consultants à court terme, des opportunités de bénévolat ou des postes non rémunérés ?
- Comment votre organisation priorise-t-elle la confiance et le bien-être dans les efforts de PEAHS auprès :
 - du personnel ;
 - des partenaires ;
 - des participant.e.s locaux.ales ; et/ou
 - des bénévoles.

- Comment les efforts d'inclusion et de confiance varient-ils entre ces groupes ? Quelles approches votre organisation peut-elle utiliser pour s'assurer que les personnes marginalisées sont incluses dans les discussions sur l'EAHS et sont outillées pour diriger et provoquer des changements ?
- Quelles mesures votre organisation peut-elle prendre pour reconnaître et valoriser les diverses formes de travail, de savoirs et les besoins des personnes marginalisées ?

Enjeu : Mots à la mode et langage

Le langage et la formulation ont des implications significatives pour les efforts de PEAHS, en particulier lorsqu'il s'agit d'identifier les lacunes dans les approches sectorielles. Lorsque les questions liées à l'EAHS sont formulées de manière à présenter les personnes marginalisées, telles que les femmes dans les camps de réfugié.e.s, comme des victimes passives de la violence, elles ne tiennent pas compte de leur capacité d'action, de leur autonomie et de leur résilience dans l'élaboration de solutions et d'approches durables en matière d'EAHS.

En outre, lorsque les organisations ne priorisent pas le savoir local et les connaissances locales et s'appuient sur des mots à la mode sans s'engager véritablement dans les concepts qui sous-tendent les principes, cela peut freiner la réalisation de changements transformateurs dans la lutte contre l'EAHS. Par exemple, l'utilisation de termes tels que le féminisme, l'intersectionnalité, l'antiracisme et le pouvoir sans pour autant consacrer du temps à établir une compréhension organisationnelle et à opérationnaliser leurs principes peut aboutir à des approches superficielles qui ne s'attaquent pas aux causes profondes de l'EAHS. S'attaquer à ces obstacles pourrait conduire à l'émergence d'une approche plus holistique, en faveur de changements significatifs et soutenant les survivant.e.s d'EAHS.

Questions à des fins de réflexion et de discussion

- Quel langage votre organisation utilise-t-elle pour définir ses valeurs en matière de féminisme, d'antiracisme, d'équité et de PEAHS ? Où ce langage est-il utilisé (par exemple dans les politiques, les notes d'orientation, les communications publiques, etc.) ? Est-ce facilement accessible ?
- Quels efforts ont été déployés pour garantir une compréhension commune de ces principes au sein de votre organisation et avec vos partenaires ? Quelles mesures supplémentaires peuvent être prises ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent la mise en œuvre des principes tels que le féminisme, l'intersectionnalité, l'antiracisme et la PEAHS au sein des structures organisationnelles, et comment ces obstacles peuvent-ils être surmontés ?
- Comment mon organisation parle-t-elle de l'EAHS ? De quelle manière le langage utilisé renforce-t-il les représentations négatives des survivant.e.s (par exemple, les récits de victimisation passive), et de quelle manière soutient-elle les récits d'autonomie et de résilience ? Qu'est-ce qui pourrait être modifié ?
 - Comment le langage, la formulation et l'encadrement de cette discussion peuvent-ils influencer sur les perceptions et les réponses futures à l'EAHS, particulièrement en termes de reconnaissance de l'autonomie et de la résilience des personnes marginalisées ?

Enjeu : Priorité aux systèmes de connaissance occidentaux et dépendance excessive aux données et aux méthodologies quantitatives

Une tendance généralement répandue dans le secteur de la coopération internationale est de prioriser les systèmes de connaissance occidentaux plutôt que des voix non occidentales qui proposent des méthodologies et des approches alternatives. Les politiques et les programmes sont souvent élaborés en vase clos au lieu d'être co-crédés avec les communautés locales. La supériorité accordée aux connaissances et méthodologies occidentales empêche une freine toute analyse nuancée des systèmes de pouvoir et perpétue les récits de suprématie blanche et de sauveur.euse blanc.che qui réduisent au silence les allégations d'EAHS.

Un autre défi auquel la PEAHS fait face est la dépendance excessive aux données et aux méthodologies quantitatives, aggravée par un financement insuffisant. L'absence de financement consacré aux efforts de PEAHS rend extrêmement difficile la formation du personnel ainsi que la mise en œuvre et le suivi des initiatives de PEAHS au sein des programmes et des structures organisationnelles. Les directives de nombreux bailleurs de fonds et de programmes de subvention accordent la priorité aux objectifs et aux résultats quantifiables et suivis. Il est toutefois impossible de quantifier le nombre ou le pourcentage d'individus protégés contre l'EAHS. En collaborant avec les donateur.trice.s et autres leaders du secteur, il est nécessaire de plaider en faveur de stratégies d'évaluation de programmes innovantes et d'envisager l'intégration de méthodes décoloniales telles que les récits locaux, les histoires orales et les cercles de partage pour collecter des données. Ces méthodes peuvent offrir des perspectives inestimables pour aborder efficacement les initiatives de PEAHS.

Questions à des fins de réflexion et de discussion

- Quels systèmes de connaissance peuvent être identifiés dans l'approche de développement des politiques et des programmes de votre organisation ? De quelle manière les systèmes de connaissances locaux / non occidentaux ont-ils influencé l'approche de votre organisation ?
- Comment votre organisation assure-t-elle le suivi des efforts de PEAHS ? Comment les partenaires et les participant.e.s locaux.ales informent-ils les méthodes de collecte de données, et où des améliorations pourraient-elles être apportées ?
- Comment l'accent mis sur les résultats quantifiables par les bailleurs de fonds et les bénéficiaires de subventions influe-t-il sur les efforts de votre organisation en faveur des initiatives de PEAHS ?
- Quelles mesures pratiques et immédiates votre organisation peut-elle prendre pour prioriser d'autres méthodes de suivi, d'évaluation, de responsabilisation et d'apprentissage ? Qui, au sein de votre organisation ou parmi les participant.e.s au programme, peut fournir des informations précieuses pour éclairer et façonner ces étapes ?

Enjeu : Manque de leadership en matière de PEAHS

L'émergence du mouvement #AidToo, influencé par l'élan du mouvement #MeToo, joue un rôle crucial dans la mise en évidence du problème généralisé d'EAHS dans la coopération internationale. Ce mouvement révèle que l'EAHS est plus qu'un problème occasionnel entre les travailleur.euse.s humanitaires occidentaux et les individus des pays du Sud. Il s'agit en fait d'un problème systémique profondément ancré dans les structures et les pratiques des organisations, qui a un impact sur les communautés marginalisées des pays du Nord et de ceux du Sud. Par conséquent, l'EAHS est un problème omniprésent qui infiltre tous les niveaux de nos organisations.

Comme indiqué précédemment, il y a une absence notable de financement consacré à la PEAHS, ce qui freine considérablement le développement et la mise en œuvre d'approches intersectionnelles efficaces. En l'absence d'engagements fermes de la part des donateur.trice.s et des décideur.euse.s au sein des organisations, la PEAHS risque d'être traitée comme une préoccupation secondaire et non comme faisant partie intégrale de la résilience organisationnelle et de la pratique éthique. Lorsque les efforts en matière de PEAHS sont sous-financés, ils deviennent souvent ad hoc. Cette approche fragmentée ne reconnaît pas la PEAHS comme un aspect continu et essentiel du travail de développement. Ainsi, les organisations peuvent percevoir la PEAHS comme une politique ou une ressource ponctuelle, menant à des stratégies de prévention incohérentes et souvent inefficaces.

Il est impératif qu'un leadership accru intègre la PEAHS dans le tissu même des opérations organisationnelles. La PEAHS doit être considérée non pas comme un ajout, mais comme un élément central de la mission et des opérations d'une organisation, faisant partie des politiques financières, de la gestion des risques, de l'élaboration des politiques et d'autres éléments vitaux qui garantissent l'intégrité et la durabilité d'une organisation, et étant tout aussi importante que ces dernières.

Questions à des fins de réflexion et de discussion

- Vos politiques actuelles font-elles de la PEAHS une priorité pour l'ensemble de l'organisation ? Où y a-t-il des lacunes ? Comment votre organisation peut-elle mieux intégrer la PEAHS dans tous les aspects de ses activités ?
- Quelle(s) formation(s) le personnel reçoit-il actuellement en matière de PEAHS ? Chaque membre du personnel se sent-il/elle suffisamment à l'aise et informé.e en matière de PEAHS pour naviguer en toute confiance dans une situation d'EAHS ?
- Votre organisation et votre équipe considèrent-elles la PEAHS comme une priorité ? Si ce n'est pas le cas, quelles mesures peuvent être prises pour renforcer l'engagement de l'organisation en faveur de la PEAHS ?
- Comment votre organisation alloue-t-elle les ressources aux initiatives de PEAHS ? Pour obtenir un financement consacré à la PEAHS, quelles mesures votre organisation pourrait-elle prendre pour garantir une approche durable et efficace ?
- Comment votre équipe évalue-t-elle actuellement l'efficacité des stratégies de PEAHS ? Quels mécanismes peuvent être mis en œuvre pour assurer l'amélioration et l'adaptation continues des initiatives de PEAHS ?
- Dans quelle mesure votre organisation est-elle transparente en matière de PEAHS au sein de l'organisation ? Quels sont les systèmes dont dispose votre organisation pour signaler les incidents liés à l'EAHS, et comment les rendre plus efficaces et plus accessibles ?



Conclusion

Alors que de nombreuses ressources sont disponibles en matière de PEAHS, ce guide comble une lacune critique en offrant un apprentissage pratique et actionnable conçu pour comprendre la PEAHS à travers une optique intersectionnelle. Ce guide de ressources inculque des connaissances théoriques et tout en offrant aux praticien.ne.s les outils nécessaires à une application concrète. Lorsque les lecteur.trice.s réfléchissent sur les connaissances acquises à travers ce guide de ressources, il est important qu'ils/elles envisagent les prochaines étapes de leur cheminement vers une mise en œuvre plus efficace de la PEAHS. Les prochaines étapes pourraient consister à explorer davantage les approches intersectionnelles, à s'engager dans des discussions collaboratives avec des pairs et à appliquer les stratégies et les principes appris dans leurs organisations. L'apprentissage continu et l'adaptation sont essentiels pour s'assurer que les efforts de PEAHS soient bien informés et répondent de manière dynamique aux défis en constante évolution dans ce secteur.

La persistance de la problématique d'EAHS, profondément ancrée dans la coopération internationale et enracinée dans des structures coloniales aux des disparités de pouvoir complexes, exige que l'on s'éloigne des approches conventionnelles et unidimensionnelles pour adopter des stratégies contextualisées et plus inclusives. Ce guide invite donc les organisations à intégrer la compréhension théorique de l'intersectionnalité et à utiliser des cadres antiracistes et féministes comme des outils essentiels pour démanteler et transformer les structures de pouvoir qui éclairent les pratiques et les programmes des organisations. Ce processus va au-delà d'une inclusion superficielle et symbolique et priorise activement les voix marginalisées, plus particulièrement celles des communautés avec lesquelles les organisations travaillent directement. Cette inclusion implique de donner la priorité aux communautés locales dans les rôles décisionnels et de reconnaître leur compréhension expérientielle des défis distincts qu'elles rencontrent. En adoptant une approche contextuelle, locale, fondée sur les traumatismes et centrée sur les survivant.e.s, les organisations peuvent s'attaquer plus efficacement aux causes profondes de l'EAHS, garantissant ainsi l'efficacité et la viabilité à long terme de leurs efforts.



Annexe 1 :

Exercices interactifs pour explorer le pouvoir et les privilèges

Ces exercices ont pour but de s'engager activement et d'explorer davantage les concepts présentés à travers ce guide de ressources. Conçus pour approfondir la compréhension de l'intersectionnalité et de la réflexivité, ces exercices encouragent un examen réfléchi et critique des diverses dynamiques de pouvoir, de privilèges et d'oppression, plus particulièrement dans le cadre des scénarios d'EAHS. Dans ce guide, vous trouverez des sections qui sont indiquées comme étant des « notes de facilitation ». Ces notes offrent des informations utiles, des conseils et des directives complémentaires aux personnes qui dirigent des sessions de groupe ou des ateliers. Même si ces notes sont conçues pour les facilitateurs, si vous commencez votre parcours d'apprentissage de manière indépendante, concentrez-vous principalement sur le corps du texte des exercices, en vous référant aux notes de facilitation à votre convenance.

Annexe 1.1 : Réflexivité, positionnalité et intersectionnalité

Pour s'engager dans des analyses intersectionnelles, il faut pratiquer la réflexivité et la positionnalité. La réflexivité est l'examen critique de ses propres dynamiques de pouvoir, de ses préjugés, de ses croyances et de ses influences culturelles afin de comprendre et d'atténuer leurs effets sur la production de savoir ou la conduite de l'organisation. La positionnalité consiste à reconnaître et à faire preuve de transparence en matière de position sociale, culturelle, politique ou économique par rapport aux autres. En explorant ce que les praticien.ne.s du développement peuvent apprendre des féministes noires des pays du Nord, Kagal et Latchford présentent une série de questions, indiquées ci-après, qui peuvent guider une autoréflexion sur les privilèges et la positionnalité. Bien qu'elles puissent mettre mal à l'aise, ces questions sont essentielles pour aborder les dynamiques de pouvoir dans le secteur. L'approche intersectionnelle exige des conversations honnêtes sur les dynamiques de pouvoir, notre positionnement dans les hiérarchies sociales et le besoin urgent de démanteler les structures oppressives. Pour cet exercice, commencez par répondre aux questions ci-dessus dans l'espace prévu à cet effet. La deuxième partie de cet exercice traite de la complexité du positionnement, incitant les participants à réfléchir

Questions	Réponses
Pourquoi suis-je ici ?	
Pourquoi fais-je ce travail ?	
Comment je vois mon propre travail au sein de mon organisation ?	

9. Kagal, N., & Latchford, L. (2020). Towards an intersectional praxis in international development: what can the sector learn from Black feminists located in the global North?. *Gender & Development*, 28(1), 11-30.

<p>Comment je me positionne au sein de mon organisation par rapport à ceux et celles avec lequel.le.s je travaille tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de mon organisation ?</p>	
<p>Et si mon lien était basé sur la solidarité plutôt que sur la compassion ?</p>	
<p>Puis-je me positionner comme un.e allié.e, plutôt que comme un.e secouriste ?</p>	
<p>Qu'est-ce que cela signifie en termes de reconnaissance et d'abandon du pouvoir et des privilèges ?</p>	
<p>Quelles sont les vérités/croyances/préjugés que je détiens sur les populations avec lesquelles je travaille et comment cela influence-t-il mon travail ?</p>	
<p>Comment puis-je agir en solidarité sans nécessairement devoir être [physiquement] présent.e ?</p>	
<p>Suis-je prêt.e à reconnaître (et à y renoncer) les grandes sommes de ressources dépensées pour voyager dans différents pays, vivre en tant « qu'expatrié.e », être payé.e avec des indemnités journalières alarmantes, etc. sous couvert du « développement »</p>	
<p>Si oui, ces ressources peuvent-elles être réorientées vers les populations avec lesquelles je travaille afin qu'elles les utilisent de la meilleure façon qu'elles connaissent ?</p>	

profondément à leur rôle dans les hiérarchies de pouvoir existantes. Par le biais de la « roue des privilèges », cette partie contribue à une étude plus détaillée pour les individus et les groupes.

1.

À l'aide de la roue des privilèges, réfléchissez à votre positionnement ou bien, si vous travaillez en groupe, examinez collectivement les positionnements des membres de votre équipe. Choisissez un programme spécifique au sein de votre organisation et cartographiez les positionnements de ses participant.e.s. Il est important d'aborder cet exercice en étant conscient que répondre au nom d'autrui comporte des risques de présomption et nécessite une approche réfléchie et prudente.

2.

Cartographiez les positionnements en utilisant des stylos de couleurs différentes pour représenter chaque personne ou groupe que vous examinez. Encerclez les caractéristiques de la « Roue des privilèges » qui correspondent au positionnement de chaque personne. Cette technique visuelle met en évidence la façon dont les différents privilèges s'entrecroisent et nous invite à réfléchir à leur manifestation dans le milieu de travail. De plus, elle vous aidera à comprendre comment votre positionnement s'aligne sur les personnes avec lesquelles vous travaillez et influent sur ces mêmes personnes.

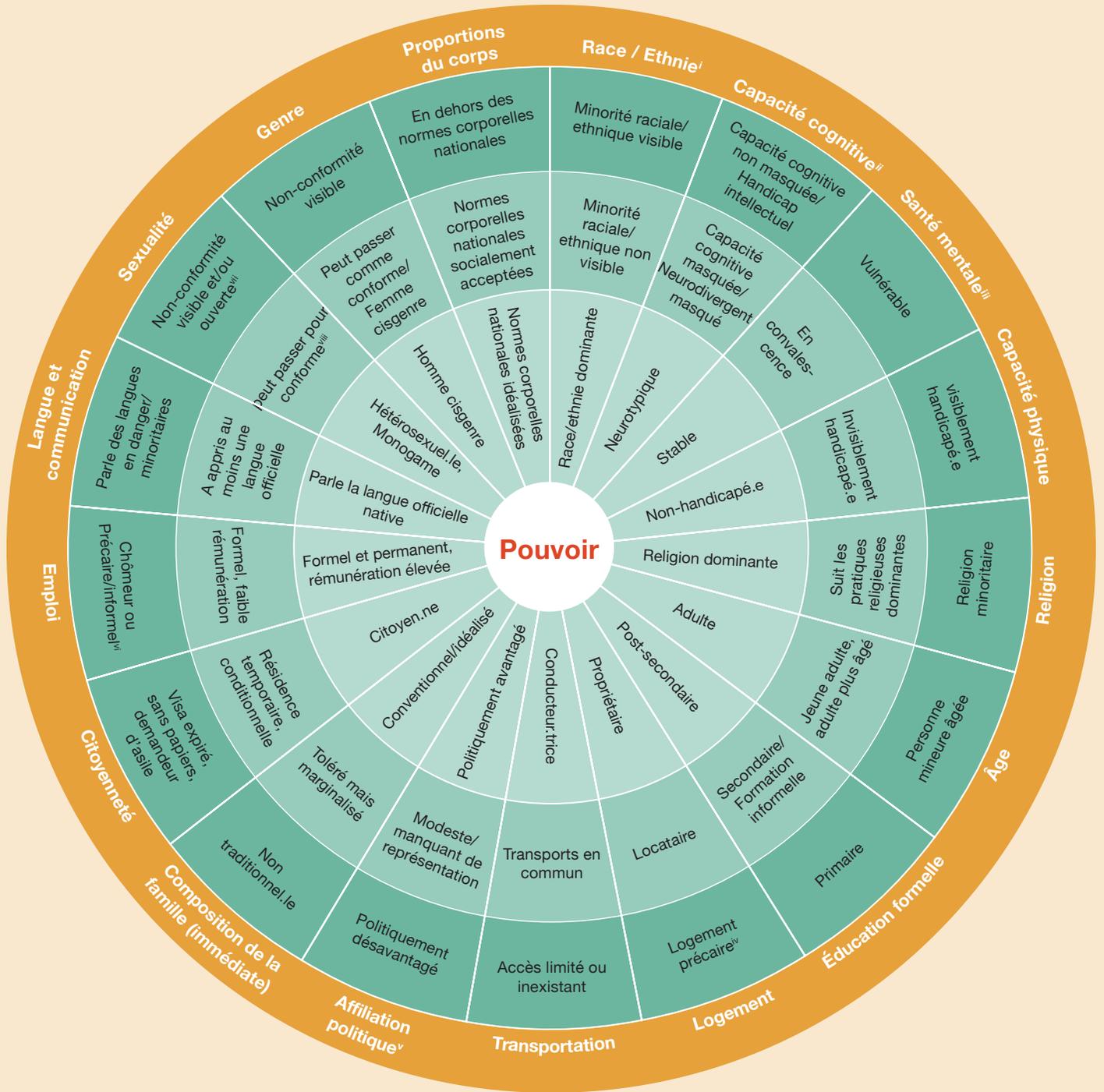
3.

Réfléchissez aux résultats de cette cartographie et discutez des questions suivantes :

- Qu'est-ce qui vous a surpris lorsque vous avez cartographié vos propres privilèges et de ceux des autres ?
- Où voyez-vous apparaître des déséquilibres de pouvoir potentiels, personnellement ou au sein du groupe ?
- Vos privilèges ou ceux du groupe ont-ils évolué au fil du temps ?
- De quelle manière vos privilèges peuvent-ils vous empêcher de voir certains risques ou réalités liés à l'EAHS sur le terrain ?
- Quelles mesures s'imposent pour atténuer l'impact de ces privilèges et déséquilibres dans votre travail ?
- Comment votre position sur la roue des privilèges influe-t-elle sur votre compréhension personnelle et organisationnelle ainsi que sur votre approche des questions liées à la PEAHS ?
- Comment pouvez-vous utiliser votre positionnement pour défendre et soutenir les personnes les plus vulnérables face à l'EAHS ?

La roue du privilège de l'intersectionnalité

Notes overleaf

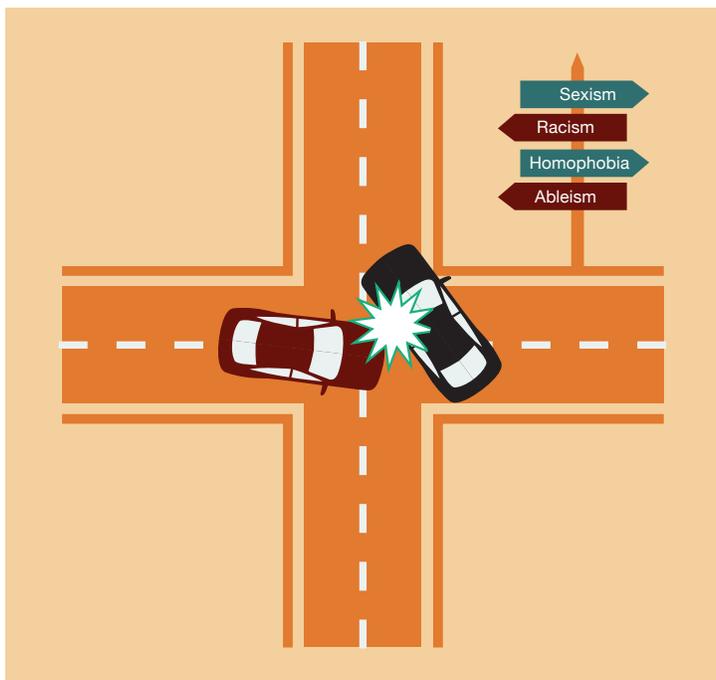


Roue des notes d'intersectionnalité

- i. La race et l'ethnicité sont des concepts distincts, mais ils sont souvent regroupés car tous deux sont utilisés pour catégoriser les personnes, entraînant souvent discrimination et inégalités sociales. La race se réfère généralement à des groupes basés sur des caractéristiques physiques telles que la couleur de la peau, le type de cheveux ou les traits du visage. C'est une construction sociale sans base biologique solide, créée pour catégoriser les personnes en groupes distincts. L'ethnicité est liée à des caractéristiques culturelles partagées telles que la langue, la religion, les traditions ou la nationalité. Elle englobe un éventail plus large d'identités et peut inclure des personnes de diverses origines raciales.
- ii. Les handicaps cognitifs et physiques peuvent survenir non seulement dès la naissance, mais aussi à la suite de divers chocs exogènes tout au long de la vie d'une personne, ce qui peut entraîner des limitations temporaires ou permanentes dans leurs capacités.
- iii. Cela ne signifie pas que la santé mentale d'une personne est fixe. Divers facteurs peuvent conduire à un défi en matière de santé mentale, même chez ceux qui étaient auparavant considérés comme stables.
- iv. Cela peut englober une gamme de arrangements de vie précaires, y compris des abris exploités par des ONG, des logements publics temporaires et abordables, des quartiers de tentes ou même des villes de tentes pour les réfugié.e.s et les personnes déplacées internes, ainsi que des « ghettos », des bidonvilles, des favelas et autres établissements informels.
- v. Le désenfranchissement politique peut signifier à la fois une exclusion formelle et un manque d'accessibilité aux institutions politiques. Cela reconnaît les différentes manières dont les individus ou les groupes peuvent être empêchés de participer aux processus politiques.
- vi. Exemples : Chômage chronique, secteur informel, travail forcé, travail sexuel et servitude pour dettes.
- vii. Exemples : Lesbienne, gay, queer, pansexuel, bisexuel, asexuel.
- viii. Exemples : Pansexuel, bisexuel ou asexuel dans une relation hétérosexuelle passante.
- ix. Exemples : Trans, intersexe et non-binaire.



Annexe 1.2 : Identifier les formes d'oppression et de privilège dans les études de cas d'EAHS



Cette étude de cas vise à approfondir la compréhension de la manière dont les formes croisées de discrimination et de vulnérabilité contribuent à l'EAHS dans les structures organisationnelles et les programmes. Vous analyserez une étude de cas fictive, vous identifierez les formes d'oppression croisées et réfléchirez à des stratégies pour y remédier. Cet exercice a pour but d'initier des discussions sur la manière de transformer les programmes afin d'identifier et de combler les lacunes qui conduisent à l'EAHS, en s'appuyant sur les orientations clés/les points à retenir décrits ci-dessous pour appliquer l'intersectionnalité à la PEAHS.

Cet exercice a été conçu pour une formation et une discussion de groupe animées ; toutefois, les apprenants individuels peuvent également le compléter à leur propre rythme.

Directives clés pour appliquer l'intersectionnalité à la PEAHS

- Il est essentiel de pouvoir reconnaître les formes croisées de discrimination et de vulnérabilité pour comprendre les complexités de l'EAHS.
- S'attaquer aux causes profondes et aux obstacles du signalement et de la responsabilisation requière des approches holistiques et intersectionnelles qui prennent en compte les identités croisées des personnes touchées et les formes de discrimination croisées.
- La mise en place de programmes inclusifs et responsables nécessite une réflexion continue, ainsi qu'un apprentissage et une adaptation en continu pour s'assurer que les interventions sont efficaces et répondent aux besoins des diverses populations.

Notes de facilitation

- Répartissez les participant.e.s en petits groupes et invitez-les à discuter des scénarios et des questions ci-dessous. L'objectif est de mettre en évidence l'influence des formes d'oppression qui s'entrecroisent dans chaque scénario.
- À l'issue de leurs discussions, encouragez les participant.e.s à tirer parti de leurs connaissances collectives et de leurs expériences personnelles pour déterminer et envisager la manière dont les contextes spécifiques à leurs programmes modifieraient les scénarios donnés.
- Une fois que ces nuances contextuelles ont été mises en évidence, les participant.e.s seront amenés à réévaluer la manière dont leurs pratiques organisationnelles pourraient renforcer la responsabilité dans les scénarios ou potentiellement aggraver les lacunes existantes.
- Rappelons que ces discussions peuvent être un déclencheur pour les participant.e.s. Rappelez donc aux participants les ressources disponibles et établissez des accords et des lignes directrices communautaires, le cas échéant.

For guidance to answers, consult appendix 2.

Annexe 1.3 : Récit empathique pour une meilleure compréhension de la PEAHS

Cet exercice est un moyen engageant et créatif d'approfondir la compréhension des participant.e.s sur la façon dont les modes intersectionnels d'oppression et de pouvoir façonnent les expériences d'EAHS. Les participant.e.s exploreront les complexités des stratégies de PEAHS, à travers des anecdotes personnelles, une écoute empathique et l'expression artistique en favorisant l'empathie, la réflexion et le dialogue réciproque.

Étapes

- Co-crédier des lignes directrices communautaires pour garantir le respect et établir la confiance entre les participant.e.s.
- Inviter les participant.e.s des pays du Nord et des pays du Sud à partager leurs expériences personnelles ou des récits du terrain qui illustrent les complexités de la PEAHS sur le terrain et au sein des organisations.
- Encourager les participant.e.s à utiliser des moyens créatifs tels que l'écriture, le dessin ou la danse pour donner vie à leurs histoires.
- Animer un cercle de narration ou de partage où les participant.e.s peuvent partager leurs récits et s'engager dans une écoute empathique et une réflexion.
- Après la séance de narration, diriger une séance de débriefing ou de compte rendu pour discuter des thèmes communs, des connaissances acquises et des implications pour la programmation et le plaidoyer en faveur de la PEAHS dans le cadre de programmes et de scénarios spécifiques au contexte.

Notes de facilitation

- **L'importance d'impliquer des acteur.trice.s locaux.ales** : L'implication des acteur.trice.s locaux.ales, que ce soit virtuellement ou sur le terrain, est essentielle pour garantir la pertinence, la sensibilité culturelle et la durabilité des efforts déployés pour lutter contre l'EAHS. Les acteur.trice.s locaux.ales apportent une connaissance de première main des dynamiques communautaires, des normes culturelles et des défis contextuels, ce qui enrichit les discussions et permet des interventions efficaces.
- **Compensation pour les connaissances locales** : Extraire ou collecter des connaissances sans juste compensation est violente et coloniale. Si votre organisation invite des dirigeant.e.s locaux.ales et des gardiens du savoir, ils doivent être rémunérés pour leur expertise et bénéficier des réseaux de soutien locaux et communautaires nécessaires après l'exercice.
- **Avantages d'un.e facilitateur.trice local.e** : Un.e facilitateur.trice local.e peut servir de pont entre le personnel des pays du Nord, le personnel des pays du Sud et les communautés locales, en facilitant la compréhension et la communication interculturelles. Il/elle peut fournir des informations précieuses sur les perspectives, les priorités et les sensibilités des communautés, en veillant à ce que les discussions et les activités soient respectueuses, inclusives et productives dans le cadre de la lutte contre l'EAHS. En outre, un facilitateur local peut aider à établir la confiance au sein du groupe, en créant un environnement sûr et favorable où les participant.e.s se sentent à l'aise pour partager leurs histoires et leurs points de vue.
- **Établir des lignes directrices pour les communautés** : Pour garantir un environnement sûr et inclusif pour la narration et le partage, il est important d'élaborer des lignes directrices communautaires qui favorisent le respect, l'empathie et la confidentialité. Ces lignes directrices peuvent inclure :
 - Écoute respectueuse : Écouter activement et attentivement les autres sans les interrompre ni les juger.
 - Confidentialité : Respecter la vie privée et la confidentialité des histoires et des réflexions des participant.e.s
 - Espace sûr : Créer un espace sûr et non menaçant où les participant.e.s se sentent à l'aise pour partager leurs expériences et leurs points de vue.
 - Sensibilité culturelle : Tenir compte des différences culturelles et des sensibilités, en veillant à ce que les discussions et les activités soient inclusives et respectueuses des diverses origines et identités.

Note pour les apprenants autonomes

Le processus nécessite une introspection et une exploration autonome pour les personnes souhaitant se lancer dans cet exercice. Tenir un journal vous permettra de réfléchir à vos expériences personnelles, vos pensées et vos sentiments liés à l'EAHS, à l'intersectionnalité et aux dynamiques du pouvoir.

- Au lieu de partager en groupe, écrivez vos expériences personnelles ou vos observations liées à l'EAHS. Il peut s'agir d'expériences directes, d'événements dont on a été témoin ou de réflexions sur des histoires entendues par d'autres, en tenant compte à la fois des perspectives des pays du Nord et des pays du Sud
- Utilisez des formes créatives telles que l'écriture, le dessin ou la représentation symbolique pour approfondir l'exploration de ces récits. Il peut s'agir d'écrire un poème, de dessiner une scène ou toute autre forme permettant d'exprimer et de comprendre la complexité des récits.
- Relisez ou examinez vos entrées de journal, en pratiquant une écoute empathique de votre propre voix. Réfléchissez à vos émotions, à vos réactions et à vos réflexions sur les récits.
- Après ce temps de réflexion, rédigez une note de compte rendu à votre intention. Identifiez les thèmes et les idées communs et expliquez comment ils peuvent influencer votre compréhension et vos actions en matière d'EAHS.
 - Identifiez les préjugés ou les hypothèses qui se présentent. Reconnaissez-les et explorez leurs origines.
 - Notez les questions ou les incertitudes qui sont apparues au cours de votre réflexion. Utilisez-les pour identifier les domaines d'apprentissage ou d'exploration ultérieurs.
 - Reconnaissez les limites d'une seule perspective. Recherchez d'autres histoires, ouvrages ou voix, en particulier celles des communautés sous-représentées, afin d'élargir votre compréhension

Annexe 2 : Identifier les formes d'oppression et de privilège dans les études de cas portant sur l'EAHS Corrigé

Étude de cas 1

1. Genre, origine ethnique, statut économique, statut de minorité au sein de l'équipe
2. Déséquilibre des pouvoirs créé par le pouvoir de John sur les décisions relatives au projet et la dépendance économique d'Amina à l'égard de son emploi
3. Les obstacles comprennent : la peur des représailles, le manque de confiance dans les procédures de signalement / de dénonciation et la position de force de John.
4. Des politiques claires et applicables, des mécanismes de signalement/dénonciation sûrs et intégrés au niveau local, et des programmes de sensibilisation généralisés portant sur la PEAHS, le pouvoir et le consentement.

Étude de cas 2

1. L'âge, la situation économique, l'orientation sexuelle, la stigmatisation et les croyances de la communauté de Carlos.
2. Carlos est manipulé par la promesse, laquelle exploite ses aspirations et ses objectifs futurs.
3. Réponse identique à l'étude de cas 1.4
4. Soutien psychologique ancré localement ; mettre en contact et soutenir la quête de la justice.

Case study 3

1. Le handicap physique de David et son éloignement font qu'il dépend de l'aide des ONG pour ses soins de santé. Emily est la seule personne de l'ONG avec laquelle il est en contact.
2. L'invisibilité et la dévalorisation des personnes handicapées, l'asexualité perçue et la gravité des revendications rejetées par les stéréotypes qui font des personnes handicapées des victimes perpétuelles, dépourvues d'autonomie et continuellement dépendantes.
3. La proximité réduite des mécanismes de signalement/dénonciation, la peur de perdre le soutien des soins de santé, la mobilité réduite, la stigmatisation des personnes handicapées et l'EAHS.
4. Suivi régulier du personnel de terrain et des participant.e.s, alternance du personnel de terrain dans les zones de service.

Annexe 3 : Liste de lectures sur l'intersectionnalité

Ahmed, S. (2009). *Embodying Diversity: Problems and Paradoxes for Black Feminists* dans *Race, Ethnicity and Education*, 12(1), 41-52, sur le site : <https://www.brunel.ac.uk/research/Documents/Ahmed-S-2009-Embodying-Diversity-Nov-21-paper.pdf>

Dans cet article, Sara Ahmed explore les complexités et les défis auxquels sont confrontées les femmes et les féministes noires lorsqu'elles naviguent dans le discours de la diversité au sein des milieux universitaires et institutionnels. Elle examine comment les initiatives en faveur de la diversité marginalisent souvent les féministes noires et renforcent les structures de pouvoir existantes au lieu de s'attaquer aux inégalités systémiques. Cet article est fondamental pour les organisations de développement international car il permet de mieux comprendre comment la race et le genre s'entrecroisent, en particulier dans les contextes où les femmes noires sont introduites dans les organisations pour améliorer la diversité. L'analyse des violences dans les structures institutionnelles de Sarah Ahmed révèle les limites de l'expansion des initiatives antiracistes et féministes sans changement structurel.

Carastathis, A. (2013). *Basements and intersections (Sous-sols et intersections)* dans *Hypatia*, 28(4), 698-715. Sur le site : <https://www.jstor.org/stable/24542081>

Dans cet article, Anna Carastathis revisite l'argument fondateur de Kimberlé Crenshaw dans « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex » (1989) pour revendiquer une métaphore souvent négligée dans l'intégration de l'intersectionnalité au sein de la théorie féministe dominée par des perspectives blanches. Outre la métaphore bien connue de l'intersection, Carastathis s'appuie sur la métaphore du sous-sol de Crenshaw pour illustrer comment les approches conventionnelles, qui donnent la priorité à des catégories singulières, mutuellement exclusives et analogiquement construites comme la « race » et le « sexe », liées à la masculinité et à la blancheur, perpétuent les hiérarchies sociales au lieu de la rectifier. Carastathis soutient qu'en négligeant la métaphore du sous-sol, les interprétations de l'intersectionnalité dissociées de ses racines dans la pensée féministe noire risquent de diluer l'analyse de Crenshaw sur la reproduction de la hiérarchie socio-juridique. Cet article souligne l'importance de reconnaître les raisons pour lesquelles les interprétations dominantes de l'intersectionnalité dans le secteur ont tendance à mettre l'accent sur les identités croisées plutôt que sur les différences de pouvoir verticales, ce qui peut diminuer le potentiel de transformation de l'intersectionnalité dans le cadre des efforts du secteur.

Combahee Rivers Collective. (1979). *A Black Feminist Statement*. *Off Our Backs*, 9(6), 6-8; sur le site : <https://www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/>

Le document «A Black Feminist Statement» (1979) du Combahee River Collective est un document fondateur de la pensée féministe noire, qui présente une analyse intersectionnelle de l'oppression et souligne l'importance de la lutte collective pour la libération. Il remet en question l'accent mis sur les femmes blanches de la classe moyenne par les courants dominants du féminisme et reste un texte fondamental pour comprendre la nature interconnectée de la race, du genre et de la classe dans les systèmes d'oppression. Cet article est essentiel pour plonger dans les racines historiques de l'analyse intersectionnelle, offrant des perspectives qui vont au-delà de l'œuvre fondatrice de Crenshaw. En s'opposant aux notions conventionnelles de solidarité, il éclaire les origines de la praxis de l'intersectionnalité, offrant au secteur un contexte précieux et une compréhension lorsqu'il s'agit d'invoquer une analyse intersectionnelle pour la PEAHS.

Crenshaw, Kimberlé (1989) «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.» University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Sur le site : <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Dans cet article, Kimberlé Crenshaw critique la loi anti-discrimination ainsi que les discours et les pratiques féministes et antiracistes. Elle affirme que les cadres juridiques et politiques de l'époque ne tenaient pas compte des expériences uniques des femmes noires en raison de leurs identités croisées. Elle affirme qu'en se concentrant uniquement sur la race ou le genre, ces cadres ont négligé la discrimination aggravée que subissent les femmes noires. L'argument central de Crenshaw plaide en faveur d'une approche intersectionnelle qui reconnaît et prend en compte l'interconnexion de l'oppression fondée sur la race et le genre pour comprendre la discrimination à l'encontre des femmes noires. Cet article, dont la lecture est essentielle, est reconnu comme l'émergence pionnière du concept d'intersectionnalité.

Gillespie, E. M., Mirabella, R. M., & Eikenberry, A. M. (2020, January). #MeToo/#AidToo and creating an intersectional feminist NPO/NGO sector. In *Nonprofit Policy Forum* (Vol. 10, No. 4, p. 20190019). De Gruyter.

Dans cet article, les auteurs explorent l'intersection des mouvements #MeToo et #AidToo dans le secteur des organisations à but non lucratif/ONG, en se concentrant sur la création d'une approche féministe intersectionnelle. Il aborde les défis, les opportunités et les stratégies pour combattre le harcèlement sexuel et aux dynamiques du pouvoir, en soulignant la nécessité de cultures organisationnelles inclusives et de centrer les voix marginalisées.

Mason, C. L. (2019). 'Buzzwords and fuzzwords: flattening intersectionality in Canadian aid.' *Canadian Foreign Policy Journal*, 25(2), 203-219.

Cheryl L. Mason examine comment l'intersectionnalité est simplifiée et diluée dans le discours de l'aide canadienne. Elle soutient que si les agences d'aide canadiennes utilisent souvent le langage de l'intersectionnalité, elles ne parviennent pas à s'engager dans ses complexités et son potentiel de transformation. Au lieu de cela, l'intersectionnalité devient un mot à la mode ou un mot flou, perdant son côté critique et servant d'ajout superficiel à la politique et à la pratique. Mason souligne la nécessité d'une compréhension plus approfondie de l'intersectionnalité au sein de l'aide canadienne, en préconisant des approches plus significatives et plus inclusives pour s'attaquer aux inégalités qui se croisent dans le secteur. Cet article est essentiel pour saisir les nuances de l'intersectionnalité, en particulier dans le contexte de l'aide canadienne. Il met en lumière les défis spécifiques et les complexités contextuelles qui entourent l'application de l'intersectionnalité dans ce secteur, et offre un aperçu précieux de ses limites et de ses lacunes.

